

Tartu Ülikool
Sotsiaal- ja haridusteaduskond
Haridusteaduste instituut
Haridusteadus (loodusteaduslikud ained) õppekava

Kadri Kass

ENDISTE ÕPETAJATE ARVAMUSED OMA KARJÄÄRIVAHETUSE PÕHJUSTEST

bakalaureusetöö

Juhendaja: Liina Lepp (MSc)

Läbiv pealkiri: Õpetajate karjäärivahetuse põhjused

KAITSMISELE LUBATUD

Juhendaja: Liina Lepp (MSc)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees: Hasso Kukemelk (PhD)

.....

(allkiri ja kuupäev)

Tartu 2014

Sisukord

Sisukord.....	2
Sissejuhatus.....	3
1. Uurimistöö teoreetilised lähtekohad.....	4
1.1. Õpetaja töölt lahkumist mõjutavate tegurite määramine.....	4
1.2. Õpetaja töötingimused.....	6
1.3. Õpetaja töötasu.....	8
1.4. Õpetajakoolitus ja toetus õpetajatöö alguses.....	9
2. Uurimuse meetodika.....	11
2.1. Uurimismeetodi valik ja põhjendus.....	11
2.2. Valim.....	12
2.3. Andmekogumismeetod.....	13
2.4. Andmeanalüüs.....	14
3. Uurimistulemused ja arutelu.....	17
3.1. Õpetaja töötingimused.....	17
3.1.1. Kooli mikrokliima.....	17
3.1.2. Töökorraldus.....	18
3.2. Õpetaja töötasu ja töökoormus.....	20
3.3. Õpetajakoolitus ja toetus õpetajatöö alguses.....	23
3.4. Tingimused ametisse naasmiseks.....	25
3.5. Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus.....	26
Kokkuvõte.....	28
<i>Summary</i>	29
Autorsuse kinnitus.....	30
Tänuõnad.....	30
Kasutatud kirjandus.....	31
Lisa 1. Intervjuu kava	
Lisa 2. Väljavõtte uurijapäevikust	
Lisa 3. Näide transkriptsioonist	
Lisa 4. Kategoriseerimise näide	

Sissejuhatus

Ligi kolmveerand Eesti koolidest peab teatud ainete õpetajate leidmist keeruliseks. Riigikontrolli tulemusauditi kohaselt (Tamm, 2004) on õpetajate puudus, kompetentsete õpetajate leidmine ning õpetajaskonna vananemine probleemiks terves Euroopas, sealhulgas ka Eestis.

Eesti õpetajaskonnas on suur hulk peatselt pensionile suunduvaid õpetajaid. Ennustatavalt jõuab aastatel 2008–2016 Eestis keskmiselt iga aasta pensioniikka 185 aineõpetajat (Ots, Vaher, Selliov, & Laanoja, 2008). Eesti Statistikaameti andmetel lõpetas 2009. aastal õpetajakoolituse ja kasvatusteaduste magistriõppe 329 inimest. Järgneval kahel aastal oli neid 314 ja 333 (Statistikaamet, 2013). Keskmiselt läheb viimastel aastatel igast kümnest õpetajakoolituse lõpetanud üliõpilasest kooli õpetajana tööle 7 inimest (Randma, 2004), mis tähendab 2009–2011 aastal keskmiselt 227 uut õpetajat. See näitab, et juurde tulevaid õpetajaid on tunduvalt rohkem kui pensionile suunduvaid ja numbritele toetudes õpetajate puudust olla ei tohiks. Olukord koolides tõestab vastupidist. Eesti Hariduse infosüsteem (EHIS), annab muu hulgas ülevaate täitmata õpetajate ametikohtade hetkeseisust. 2012/2013 õppeaasta keskel on endiselt vabad 22 õpetaja ametikohta (EHIS, 2013).

Lisaks neile arvuliselt nähtavatele täitmata õpetajakohtadele on koolides esindatud ka õpetajate varjatud puudust. Enamikul juhtudel ei jäta koolid ametikohta tühjaks, vaid püüavad leida õpetaja, kes oleks võimeline seda ainet õpetama, isegi kui tal puudub selleks nõutav kvalifikatsioon (Tamm, 2004). Sellest tulenevalt viiakse üldhariduskoolide aineõppest umbes veerand läbi inimeste poolt, kellel puudub vastav ainealane ettevalmistus (Ots et al., 2008).

Veel tuleb õpetajate puudusest rääkides võtta arvesse paratamatut tõsiasi, et tulenevalt rahvastiku püsivalt madalast iibest on õpilaste hulk vähenemas. Vähenev õpilaste arv omakorda sunnib kokku tõmbama olemasolevat koolivõrku ja seetõttu muutub väiksemaks ka vajaminev õpetajakohtade hulk. 2012/2013 õppeaastal oli nõutavate õpetajate ametikohtade arv üldhariduskoolides kokku 11 882, kuid samas oli üldhariduskoolides töötavaid õpetajaid 14 203 (Haridussilm, 2013). Eelnimetatud tendentsidest lähtuvalt ilmneb käesoleva töö uurimisprobleem - kuidas tekib olukord, kus koolides valitseb õpetajatepuudus, kuigi õpetajakoolituse lõpetab igal aastal palju rohkem õpetajaid kui neid pensionile suundub ja nõutavate õpetajate koguarv väheneb. Autori eesmärk on välja selgitada, miks lahkuvad õpetajad

oma ametist ja valivad mõne teise elukutse ning millistel tingimustel oleksid nad nõus õpetajaametisse naasma.

Käesolev bakalaureusetöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas tutvustatakse varasemaid uurimusi õpetajate töölt lahkumise teemal. Töö teises osas põhjendatakse kvalitatiivse uurimisviisi eelistamist, kirjeldatakse valimit ning andmete kogumise ja töötlemise meetodeid. Viimases osas kirjeldatakse tulemusi ja arutletakse nende üle. Töö lõpetab kokkuvõtte.

1. Uurimistöö teoreetilised lähtekohad

1.1. Õpetajate töölt lahkumist mõjutavate tegurite määratlus

Vajadus uute õpetajate järgi tekib kooli kasvades või seni ametis olnud õpetajate lahkudes. Lahkumisi tuleb ette peamiselt kahte liiki: töösuhte lõpetamine õpetaja enda soovil või töösuhte lõpetamine tööandja soovil (Kersaint, Lewis, Potter, & Meisels, 2007). Käesolevas töös keskendutakse endistele õpetajatele, kes on ise otsustanud oma töökohast loobuda ning pole vallandatud ega koondatud.

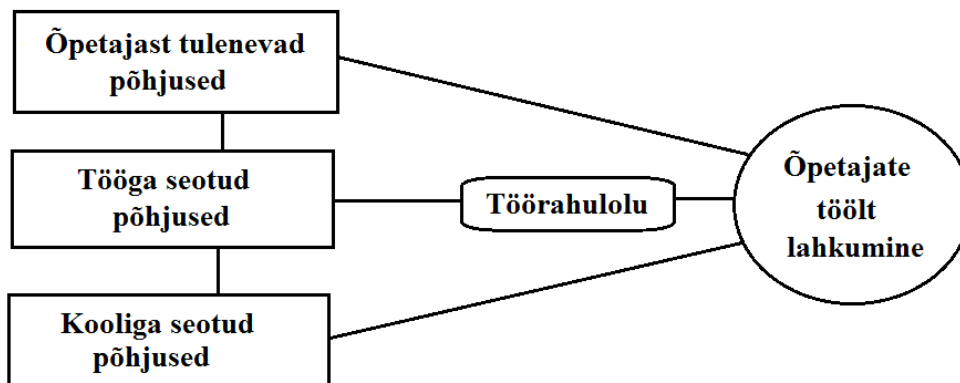
Erinevad autorid (Barmby, 2006; Buchanan, 2010; Cha & Cohen-Vogel, 2011; Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003; Kersaint et al., 2007; Okas, 2009; Unt, 2004; Vöörmann, 2004) on välja toonud mitmeid põhjuseid, miks õpetajad enda soovil töölt lahkuvad. Peamiste põhjustena on välja toodud palk, töötingimused ja õpetajakoolituse ning karjääri alguse mõju õpetajate töölt lahkumisele. Alljärgnevalt tutvustatakse lähemalt uuringutes välja toodud erinevaid põhjuseid õpetajate karjäärivahetusele.

2007. aastal viidi Ameerika Ühendriikides läbi laiahaardeline uurimus (Kersaint et al., 2007), mis hõlmas 1800 küsitletut, kellest pooled olid õpetajaametist loobunud ja pooled otsustanud ametis jätkata. Uurimuses selgus, et ametist loobumist mõjutavad neli peamist faktorit, millest suurima tähtsusega oli aeg pereringis veetmiseks. Neile järgnes juhtkonna toetus, palga suurus ja paberimajanduse hulk. Õpetajad, kes ametis jätkasid, nimetasid antud valdkondi enda jaoks vähem tähtsateks, kui need õpetajad, kes õpetajatööst loobusid. Lisaks Kersainti, Lewise, Potteri & Meiselsi (2007) poolt nimetatud töötingimustele ja palgale on Darling-Hammond (2003) oma uurimuses leidnud, et õpetajate töölt lahkumist suurendab ka rahulolematuse oma õpetajakoolitusega ja mentori toe puudumine esimestel õpetamise aastatel.

Töötingimustele kui peamisele põhjusele, miks oma karjääri alguses olevad õpetajad Inglismaal ja Walesis karjäärivahetust kaalusid on tähelepanu juhtinud ka Barmby (2006). Tema

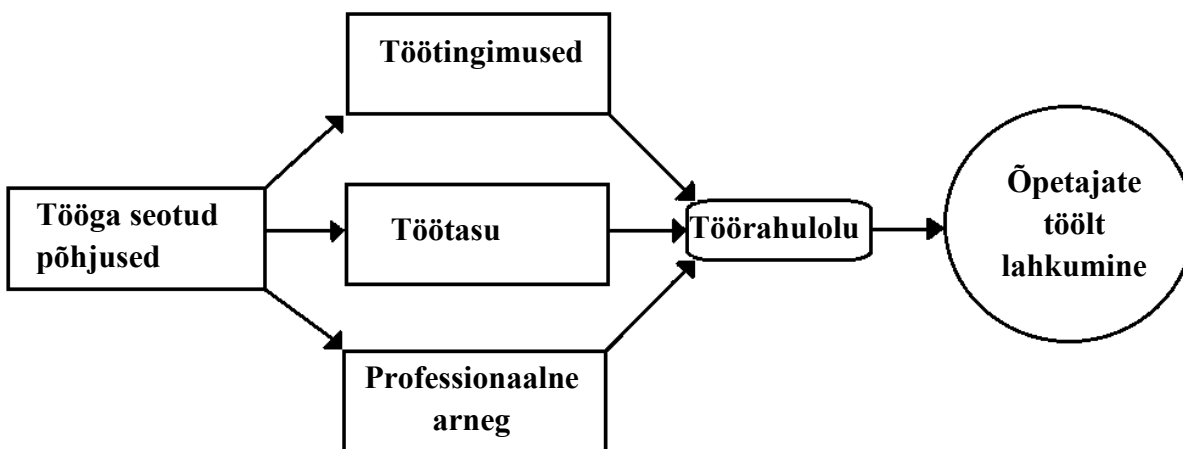
uurimistulemuste järgi on õpetajate töölt lahkumine seotud suure töökoormuse, vähese ajaga pere jaoks, tööstressi ja õpilaskäitumisega. Buchanan (2010) uuris Austraalias 21 endise õpetaja töölt lahkumise põhjuseid ja leidis samuti, et peamised põhjendused karjäärivahetusele on õpetajate töötingimused, nendest enim suur töökoormus ja lisaks kolleegidega seotud probleemid.

Cha ja Cohen-Vogel (2011) käsitlevad õpetajate lahkumise probleemi põhjuseid laiemalt. Nende uurimuse kohaselt on õpetajate töölt lahkumise põhjused võimalik jagada kolme rühma, mis mõjutavad teineteist ning kujundavad õpetajate töörahulolu, see on aga omakorda seotud õpetajate töölt lahkumisega (vt joonis 1). Esiteks õpetajast tulenevad põhjused, mis on seotud uuritava õpetaja soo, rassi, omandatud õpetajakoolituse kvaliteedi ja õpetamiskogemustega. Teiseks tööga seotud põhjused, milleks on palk, töötingimused ja professionaalne areng. Kolmanda grupi moodustavad kooli omadustest tulenevad põhjused nagu kooli suurus ja asukoht, õpilaste arv õpetaja kohta ja õpilaste demograafilised omadused.



Joonis 1. Õpetajate töölt lahkumise põhjuste jaotus (Cha & Cohen-Vogel, 2011)

Cha ja Cohen-Vogel (2011) on leidnud, et tööga seotud põhjuste grupp on suurim õpetajate töörahulolu kujundaja ja mõjutab enim õpetajate otsust tööle jääda või lahkuda. Seetõttu keskendutakse siinses uurimuses õpetaja lahkumist ajendavatele tööga seotud põhjustele. Eelnimetatud uurimusele toetudes on tööga seotud põhjuseid võimalik omakorda jagada kolmeks peamiseks mõjutajaks: palk, töötingimused ja õpetaja professionaalne areng (vt joonis 2). Õpetaja professionaalne areng koosneb õpetaja esmaõppest, kutseastast ja täiendusõppest.



Joonis 2. Õpetajate töölt lahkumist mõjutavate tööga seotud põhjuste jaotus (Cha & Cohen-Vogel, 2011)

1.2. Õpetaja töötingimused

Paljud loetud uurimused näitavad, et kõige enam lahkuvad õpetajad töölt just mitterahuldavate töötingimuste tõttu. Näiteks on uurijad Cha ja Cohen-Vogel (2011) välja toonud, et töötingimuste parandamine vähendab kõige enam õpetajate töölt lahkumist. Samuti on Liu ja Meyer (2005) leidnud, et kui palk on väike, kui ülejäänud töötingimused on rahuldavad, siis loobuvad õpetajad väiksema tõenäosusega oma tööst.

Töötingimuste ja õpetajate töölt lahkumise vahelise seose osas on välja toodud erinevusi algajate ja staažikamate õpetajate vahel. Algajate õpetajate jaoks on oluline palga suurus, samas kui staažikamad õpetajad panevad pigem suuremat rõhku töötingimustele (Loeb & Page, 2000; Vöörmann, 2004).

Buckley, Schneideri ja Shangi (2005) ning Darling-Hammondi (2003) uurimustele tuginedes on võimalik jagada õpetaja töötingimused kaheks osaks. Esiteks materiaalsed töötingimused nagu õppetegevuseks vajalike materjalide kättesaadavus ja õpetamist soodustav töökeskkond ja teiseks mittemateriaalsed töötingimused, mille moodustavad juhtkonna toetus, õpetaja kaasatus otsuste langetamisel, õpilaste käitumine ja lapsevanemate hoiak. Buckley, Schneider ja Shang (2005) on oma uurimuses leidnud, et üheks parimaks võimaluseks õpetajate töölt lahkumise vähendamiseks on parandada õpetamiskeskonna kvaliteeti ja õppetöö läbiviimiseks vajalikke võimalusi.

Mitterateriaalsed töötingimused Darling-Hammondi (2003) määratluse järgi on klassi suurus, õppetundide arv, õpetajate osalus otsuste langetamisel, otsusekindel ja toetav juhtimine administratsiooni poolt ja võimalus enesearenduseks. Ingersoll (2003) nimetab samuti õpetaja vähest kaasaráákimise võimalust otsuste langetamisel ja lisab, et teised töötingimused, mis põhjustavad õpetajate karjäärivahetust, on probleemid õpilaste käitumisega ja õpilaste vähene õpimotivatsioon. Suhteid õpilastega peab oluliseks ka õpetajate läbipõlemist ja tööstressi uurinud Friedman (2000), kes toob välja, et õpetajate head suhted nii õpilaste kui ka lapsevanemate, kolleegide ja teiste koolikollektiivi liikmetega on olulised aspektid tööstressi vähendamisel, mis parandavad töörahulolu ning vähendavad õpetajate töölt lahkumise tõenäosust. Barmby (2006) peab Ühendkuningriigis läbi viidud uurimuse põhjal eelnimetatutest kõige olulisemaks lisaks õpilaskäitumisele ka töökoormust, mida lisab sealsetele õpetajatele enim paberimajandus ja administratiivsed ülesanded.

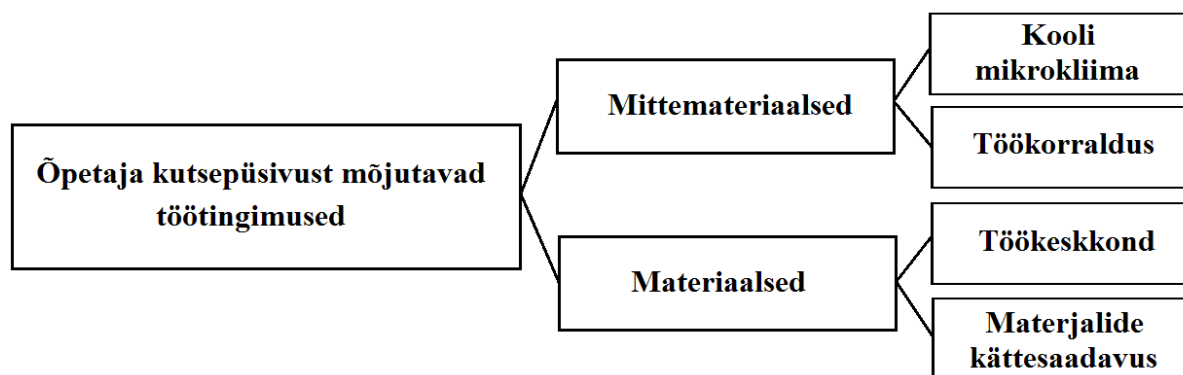
Vöormann (2004) nimetab algajate õpetajate jaoks on töötingimustest olulisimaks kooli mikrokliima, ehk inimestevahelised suhted, mille seast loeb ta noorte õpetajate töörahulolu enim mõjutavaks just vanemate õpetajate suhtumist algajasse kolleegi. Friedman (2000) on samuti välja toonud kolleegide kriitilise suhtumise, kui ühe algajate õpetajate jaoks olulise mitterateriaalsete töötingimustega seotud probleemi ning on lisanud veel toetuse ja tunnustuse puudumise ning isolatsioonitunde.

Eesti õpetajate rahulolu oma tööga on uurinud OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS (*Teaching and Learning International Survey*) raames Loogma, Ruus, Talts ja Poom-Valickis (2009). Nende andmetel on õpetajate töörahulolu seotud peamiselt kolme töötingimusega: klassikliima, õpetaja ja õpilaste vaheliste suhete ning õpetaja enesetõhususega. Olulisimaks töörahulolu tagajaks peeti õpetaja enesetõhusust ehk õpetaja kindlustunnet enda professionaalses tegevuses. Uurijad leidsid, et Eesti õpetajad hindavad oma enesetõhusust madalamalt kui teiste uurimuses osalenud riikide õpetajad ning sellega kaasnes ka õpetajate madal töörahulolu. Uurimuses osalenud riikide tulemustes on Eesti õpetajad töörahulolu näitaja alusel viimase neljandiku seas (Loogma, Ruus, Talts & Poom-Valickis, 2009).

Käesel (2010) on samuti märkinud, et madalama enesetõhususega õpetajad tajusid mitte ainult madalat töörahulolu vaid isegi tööstressi. Ta lisab, et kuna paljud tegurid, mis määravad õpetajate töö efektiivsust, ei ole õpetaja poolt kontrollitavad ja töö nõuab pidevat ja kõrget valmisolekut tegutseda, on õpetamine kõrge stressitasemega töö. Samuti tõstab õpetaja

stressitaset suur töökoormus. Õpetajad, kelle töökoormus on 31 ja enam tundi nädalas, hindasid suuremat tööstressi võrreldes õpetajatega, kelle töökoormus on 11-20 tundi nädalas.

Eelnevalt kirjeldatud uurimuste tulemustele tuginedes koostas autor joonise (vt joonis 3), millel on välja toodud töötingimused, mida õpetajad oma töörahulolu seisukohalt oluliseks peavad. Materiaalsed töötingimused moodustuvad töökeskkonna omadustest ja materjalide kättesaadavusest, viimase all mõeldakse erinevaid esemelisi objekte, mis võimaldavad õpetajal oma tööd teha. Sinna kuulub näiteks klassiruumi sisustus, tehnilised võimalused õppetöö läbiviimiseks ning õpikute ja töövihikute olemasolu. Mittemateriaalsed töötingimused jagunevad samuti kaheks üksteist mõjutavaks alagrupiks. Esiteks kooli mikrokliima, mis hõlmab kooliga seotud inimeste vahelisi suhteid ja teiseks töökorraldus, kuhu alla kuulub näiteks tundide arv, klassi suurus, paberimajanduse ja lisakohustuste hulk ja administreerimisviis.



Joonis 3. Õpetaja töölt lahkumist mõjutavate töötingimuste jaotus

1.3. Õpetaja töötasu

Eestis nagu ka mujal Euroopas otsustatakse õpetajate palga üle riiklikul tasandil, palga määramisel arvestatakse staaži, kogemust ja tööpanust (Tamm, 2004). Eestis kasutatakse palga määramisel õpetaja kvalifikatsioonitasemeid (Haridus ja Teadusministeerium, 2013). Aastal 2010 oli Statistikaameti andmeil hariduse valdkonnas täistööajaga töötavate inimeste keskmine brutokuutöötasu 707 eurot (Statistikaamet, 2013). 2013. aastast tõusid Eestis õpetajate palgad ja noorempedagoogi kui ka pedagoogi palga alammääraks sai 700 eurot, vanempedagoogil 736 eurot (Haridus ja Teadusministeerium, 2013). Paljude õpetajate palk jäi sellest hoolimata tunduvalt alla Eesti keskmise palga, mis 2012. aastal oli 887 eurot (Statistikaamet, 2013). Seda

eelkõige tulenevalt sellest, et need palganumbrid kehtivad vaid õpetajatele, kes töötavad täiskoormusega. Koolid ei suuda pakkuda õpetajatele täiskoormusega töökohta. Kõigist üldhariduskoolide õpetajatest töötab 52% alla täiskoormuse, sealhulgas 18% vähem kui poole kohaga (Ots et al., 2008).

Õpetajate väike palk on probleemiks ka välismaal. Ingersolli ja Perda (2008) USA-s läbi viidud uurimus kirjeldab muu hulgas erinevate kõrgharidust nõudvate töötajate palkasid karjääri alguses. Äsja kooli lõpetanud ja õpetajana tööle asunud algajad õpetajad saavad esimesel aastal vähem palka kui nende eakaaslased teistel kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel. Nende palk on näiteks 50% väiksem kui esimest aastat töötavatel programmeerijatel, inseneridel või arhitektidel.

Mitmed uurimused (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Ingersoll, 2003) on näidanud, et palga suurendamine vähendab õpetajate töölt lahkumise tõenäosust. Sarnasele tulemusele on jõutud ka Eestis läbi viidud uurimustes (Okas, 2009; Unt, 2004; Vöörmann, 2004), kus on samuti välja toodud õpetajate väike palk, kui suurim probleem seoses õpetajate töölt lahkumisega. Eelnimetatute seast on Unti (2004) uurimuses välja toodud, et tudengid, kes on õpetajakoolituse lõpetanud, kuid otsustanud õpetajaks tööle mitte minna, nimetavad põhjuseks õpetaja väikse palga. Tudengid, kes on valinud tuleviku õpetajaametis, nimetavad palgaprobleemi märksa harvemini. Nii Okase (2009) kui Vöörmanni (2004) uurimistulemuste põhjal on palgatõus esmatähtis eelkõige algajate õpetajate töölt lahkumise vähendamiseks.

Vöörmanni (2004) algajatele õpetajatele keskendunud töös leitakse, et uuringus osalenud õpetajad näevad lisaks palgaprobleemile puudusi oma ametiga seotud üldistes hoiakutes ja leiavad, et palgatõus on võimalus õpetajaameti väärtustamiseks. Väike palganumber võrdub õpetaja jaoks tema poolt tehtava töö madala väärtusega. Avaldatakse lootust, et suurema palga abil paraneks suhtumine õpetajatesse kogu ühiskonna tasandil.

1.4. Õpetajakoolitus ja toetus õpetajatöö alguses

Darling-Hammondi (2003) uurimus on näidanud, et suur hulk algajaid õpetajaid, kes leiavad, et nende õpetajakoolitus ei andnud tööks piisavalt head ettevalmistust, lahkuvad tõenäolisemalt ametist kui nende kolleegid, kes tunnevad, et neid on õpetajatööks hästi ettevalmistatud. Sarnasele järeldusele on jõudnud Ingersoll, Merrill ja May (2012), kes leidsid, et õpetajate töölt lahkumine karjääri alguses on seotud nende õpetajakoolituse kvaliteediga. Eelnimetatud uurimuses täpsustatakse, et õpetajakoolituses tuleks erilist tähelepanu pöörata

praktika hulgale, võimalustele kogenud õpetajate tunde vaadelda ning piisava tagasiside andmisele. Õpetajad, kelle pedagoogiline väljaõpe kestis lühema aja vältel lahkusid kaks korda suurema tõenäosusega õpetajaametist peale esimest aastat, kui õpetajad, kes said mitmekülgsemat ja pikemaajalist õpetajakoolitust (Ingersoll et al., 2012). Rohkearvuline õpetajate lahkumine toimub äsja õpetajakoolituse läbinud ja karjääri alustanud õpetajate seas. On leitud, et 40-50% uutest õpetajatest lahkub esimese 5 aasta jooksul (Ingersoll, 2003).

Friedmani (2000) järgi tekitab algajatele õpetajatele suurt koormust asjaolu, et nad peavad olema esimestest tööaastatest alates eksperdid enda õpetatavas aines ja lisaks tuleb neil kursis olla ka kaasaegsete õpetamistehnikatega, mis pidevalt uuenevad. On arusaadav, et algajad õpetajad vajavad karjääri alguses toetust. Uurimused (Ingersoll, 2003; Ingersoll & Strong, 2011) on välja toonud seose, et oma karjääri alustanud õpetajad, kes said abi õpetajatöösse sisseelamisel, jätkasid palju suurema tõenäosusega oma ametis peale esimest tööaastat, kui need, keda töösse sisseelamisel ei toetatud. Ingersoll (2003) täpsustab, et algaja õpetaja karjääri sisseelamiseks vajalik toetus avaldub mitmel viisil, näiteks tagades algajale õpetajale abivalmis mentori, ühised tunniettevalmistamised sama ala õpetajatega või regulaarse koostöö teiste õpetajatega.

Hobson, Ashby, Malderez & Tomlinson (2009) selgitavad, et mentorlus on isiklik juhendamine enamasti kogenud õpetajate poolt, et aidata algajaid õpetajaid. Viimastel aastatel on õpetajate mentorlusprogrammid saanud domineerivaks viisiks, kuidas algajaid õpetajaid tööga kurssi viiakse. Buchanan (2010) nimetab samuti efektiivset mentorlust kui ühte õpetajate töölt lahkumist vähendavat tegurit. Ta lisab, et algajat õpetajat saab lisaks mentorlusele toetada vähendades tema töökoormust, andes talle väiksemaid klassid ja suhtudes solidaarselt tema klassis ilmnenuid distsipliiniprobleemidesse.

Ingersoll & Strong (2011) lisavad, et mentorlusprogrammides osalenud algajad õpetajad ei olnud ainult tõenäosemad ametis jätkajad, vaid ka pühendunumad, tööga rahulolevamad ja saavutasid paremaid tulemusi mitmetes õpetajatöös vajalikes aspektides nagu õpilaste motivatsiooni säilitamine, huvitavate hindamismeetodite tarvitamine, õppetöö muutmine õpilastele intrigeerivamaks, positiivse õpikeskkonna säilitamine ja edukas õppetöö juhtimine.

Friedman (2000) lisab vastukaaluks eelnevatele mentorlust toetavatele uurimustele, et isegi siis, kui algaja õpetaja on saanud mitu aastat põhjalikku õpetajakoolitust ja omandanud vajalikud teoreetilised ja praktilised oskused klassiruumis hakkama saamiseks, on üleminek

õpetajakoolituselt õpetajaametile raske. Seda isegi neile, kes saavad toetust ja juhendamist vanemate kolleegide ja juhtkonna poolt. Selle põhjuseks loetakse reaalsete töötingimuste ja õpetajakoolituse käigus tekkinud ettekujutuse vahelist suurt kontrasti. Uurimuse kohaselt põhjendavad algajad, ametis pettunud õpetajad oma raskusi töös ebapiisava õpetajakoolitusega ja leiavad, et neile oleks pidanud õpetama rohkem oskusi ja andma teavet õpilaskäitumise ja distsipliiniprobleemidega toime tulekuks.

Eelkirjeldatud uurimuste tulemusi kokkuvõttes on õpetajate karjäärivahetuse põhjused võimalik jagada kolme gruppi. Esiteks töötingimustega seotud põhjuseid, mis hõlmavad kõige mahukama ja mitmekülgsema osa. Teiseks õpetajate töötasuga seotud põhjused ja kolmandaks õpetajakoolituse ning karjääriga kohandumisega seotud põhjused. Eelmainitud uurimused on rõhutanud erinevate põhjuste tähtsust õpetajate töörahulolu mõjutajana ja puudub selge vastus küsimusele, miks õpetajad töölt lahkuvad ja mida saaks ette võtta, et töölt lahkunud õpetajad taas oma tööle naaseksid. Sellest tulenevalt on uurija eesmärk välja selgitada, miks õpetajad oma ametist lahkuvad ja mõne teise elukutse valivad ning millistel tingimustel oleksid nad nõus õpetajaametisse naasma. Järgnevas peatükis keskendutakse uurimistöö koostamisel kasutatud metoodikale ja kirjeldatakse töö kulgu.

2. Uurimuse metoodika

2.1. Uurimismeetodi valik ja põhjendus

Siinse uurimuse eesmärk on välja selgitada, miks õpetajad oma ametist lahkuvad ja mõne teise elukutse valivad ning millistel tingimustel oleksid nad nõus õpetajaametisse naasma. Uurimuse eesmärgi täitmiseks valiti kvalitatiivne uurimisviis, kus uuritavate seisukohad esile pääsevad ja mille käigus arvestatakse reaalse elu mitmekesisusega (Hirsjärvi, Remesi & Sajavaara, 2004). Kvalitatiivse uurimuse aluseks on inimkogemused ja lähenemisviis, mis võimaldab neid uurida sügavuti (Polkinghorne, 2005). Uurimuse eesmärgist tulenevalt koostati kaks uurimisküsimust.

- Millisena kirjeldavad õpetajad oma karjäärivahetuse põhjuseid?
- Millistel tingimustel oleksid õpetajad nõus oma ametisse naasma?

2.2. Valim

Eesmärgipärase valimi moodustamisel oli kaks kriteeriumit: 5-aastane üldhariduskoolis õpetajana töötamise kogemus ja õpetajatöölt lahkumine omal soovil. Valimi moodustamisel kasutas uurija oma isiklikke kontakte, kelle seast oli võimalik kaasata üks töölt lahkunud õpetaja. Kasutades oma tutvusringkonna abi, jõudis uurijani info kaheksa võimaliku uuritava kohta. Nende inimestega kontakteerumise käigus e-kirja teel valiti välja kolm töölt lahkunud õpetajat, kes vastasid valimi moodustamise kriteeriumitele ning nõustusid uurimuses osalema.

Uurimuses osales neli õpetajat, kelle seas oli kolm naist ning üks mees. Uuritavad olid omandanud õpetajahariduse erinevates koolides, erinevates õppevormides ning ka erineval ajal. Ühe uuritava õpetajakoolitus seisnes täiendõppe korras läbi viidud kursustest Tallinnas ja Tartus. Teise uuritava õpetajakoolitus Viljandi Kultuuriakadeemias kestis paralleelselt tema õpetajakarjääriga. Kaks viimast uuritavat olid erinevatel aastakümnetel läbinud Tallinna Ülikooli õpetajakoolituse, mis praeguse süsteemi järgi vastab magistritasemele.

Kahel uuritaval oli viieaastane õpetajana töötamise kogemus ning ülejäänud kahel vastavalt 18- ja 20-aastane õpetajakogemus (vt tabel 1). Lähtudes OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS raames esitatud tööstaaži kirjeldavast tabelist (Loogma et al., 2009) nimetatakse kahte õpetajat vähemalt 10 aastat kestnud tööstaaži tõttu staažikateks õpetajateks ning kahte õpetajat, kes olid koolis töötanud vähemalt viis aastat, väiksema staažiga ehk algajateks õpetajateks.

Töö empiirilises osas kasutatakse töölt lahkunud õpetajate kohta lühidalt väljendit õpetaja. Uuritavate konfidentsiaalsuse tagamiseks tähistati intervjuueeritavad järgnevate tunnustega: ÕP1, ÕP2, ÕP3 ja ÕP4.

Tabel 1. *Intervjuueeritavate üldandmed*

Jrk nr	Uuritava tunnus	Töötas õpetajana	Sugu	Lõpetas töötamise õpetajana	Uus töövaldkond
1.	ÕP1	18 aastat	N	6 aastat tagasi	Raamatukogundus
2.	ÕP2	5 aastat	M	2 aastat tagasi	Metsandus
3.	ÕP3	5 aastat	N	12 aastat tagasi	Tõlkimine
4.	ÕP4	20 aastat	N	3 aastat tagasi	Eraettevõtlus

2.3. Andmekogumismeetod

Intervjuu küsimuste koostamisel toetuti loetud teooriale (Cha & Cohen-Vogel, 2011; Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003) ja lähtuti uurimisküsimustest. Intervjuu küsimused jagunesid neljaks teemaplokiks. Esimene neist sisaldas taustainfot puudutavaid küsimusi ja teine õpetajakoolituse kohta käivaid küsimusi. Kolmas teemaplokk hõlmas õpetajate töötingimusi ning viimane sisaldas küsimusi uuritavate tulevikuplaanide kohta. Intervjuu kava on esitatud lisas 1.

Andmed koguti poolstruktureeritud intervjuuga, mida valiidsuse suurendamiseks katsetati eelnevalt ühe endise õpetaja peal, kelleks oli õppejõud, kes vastas uurimuse kriteeriumitele ning oskas anda edasiviivat tagasisidet intervjuu läbiviimise kohta. Nimetatud intervjuu läbiviimine andis võimaluse parandada uurija valmisolekut valitud meetodi kasutamiseks ning kontrollida intervjuu küsimuste arusaadavust ja vastavust eesmärgile. Pilootintervjuu tulemusena lisati intervjuusse kaks küsimust ning muudeti kolme küsimuse sõnastust arusaadavamaks. Lisati järgmised küsimused: mitu aastat olete uuel töökohal töötanud ja mis teid praeguses töökohas köidab? Muudeti täpsemaks küsimuse: kui tõenäoliseks peate olukorda, et töötate tulevikus taas õpetajana, sõnastust. Asendati kolmanda teema esimene küsimus “Kirjeldage palun koolipoolseid meetmed algaja õpetaja toetamiseks?” küsimusega: “Kuidas kool toetas Teid õpetamise alguses?” ja sama teema kolmanda küsimuse lisaküsimus „Juhtkonna administreerimisviis” asendati täpsema sõnastusega: „Võimalus otsuste langetamisel kaasa rääkida“. Pilootintervjuus osalenud õpetaja andmeid ei kaasatud uurimistulemuste analüüsi.

Eelmainitud muudatustega intervjuu kava võeti andmete kogumise aluseks, kuid nagu poolstruktureeritud intervjuule kohane, erines iga intervjuu teineteisest teemaarenduse ja täiendavate küsimuste sõnastuse poolest. Küsimuste juures lasti uuritaval pikemalt kirjeldada oma seisukohti ja arvamusi kõnealusel teemal ning vajadusel esitas intervjuueerija täiendavaid küsimusi. Peale täiendavaid küsimusi anti uuritavatele veelkord võimalus midagi käsitletava teema kohta lisada.

Intervjuud viidi läbi individuaalselt, uuritavatele tuttavas ja mugavas keskkonnas, et uuritavad saaksid oma kogemusi esitada vabalt ja sundimatus õhkkonnas (Laherand, 2008). Enamikul juhtudel nende praegusel töökohal ning ühe uuritava puhul tema endises koolis. Intervjuud endiste õpetajatega viidi läbi 2013. aasta veebruari lõpus ja märtsi alguses. Kokku koos pilootintervjuuga toimus viis intervjuud.

Intervjuude läbiviimise ajaperioodil, enamustel juhtudel vahetult intervjuult naasnuna, pidas uurija uurijapäevikut, mis sisaldas tundeid ja mõtteid seoses läbiviidud intervjuuga. Uurijapäevikusse märgiti lisaks kohta ja aega kirjeldavale infole ka uurijapoolsed kahtlused ja mõtted, kuidas oleks pidanud paremini intervjuud läbi viima. Ülestähendatud infot kasutas intervjuueerija järgmise intervjuu paremaks läbiviimiseks. Näide uurijapäevikust on toodud lisas 2.

Esimesed kolm intervjuud salvestati diktofonile ning transkribeeriti uurija poolt. Neljas uuritav nõudis andmete salvestamist käsikirjalises vormis ja soostus oma vastuseid vajadusel kordama ning pidas vastamisel pause, et vastuste sõna-sõnaline ülesmärkimine oleks võimalik. Sarnaselt on ühe uurimuse raames andmete kogumiseks käsikirjalist ja diktofoniga intervjuude salvestamist kasutanud Lee (2008). Valiidsuse suurendamiseks saadeti viimase intervjuu käsikirjalised andmed põhjalikult lahti kirjutatuna uuritavale ülevaatamiseks ja vajadusel täienduseks. Täiendamisel lisas uuritav andmetesse ühe lause õpetajatöö alustamise kohta.

2.4. Andmeanalüüs

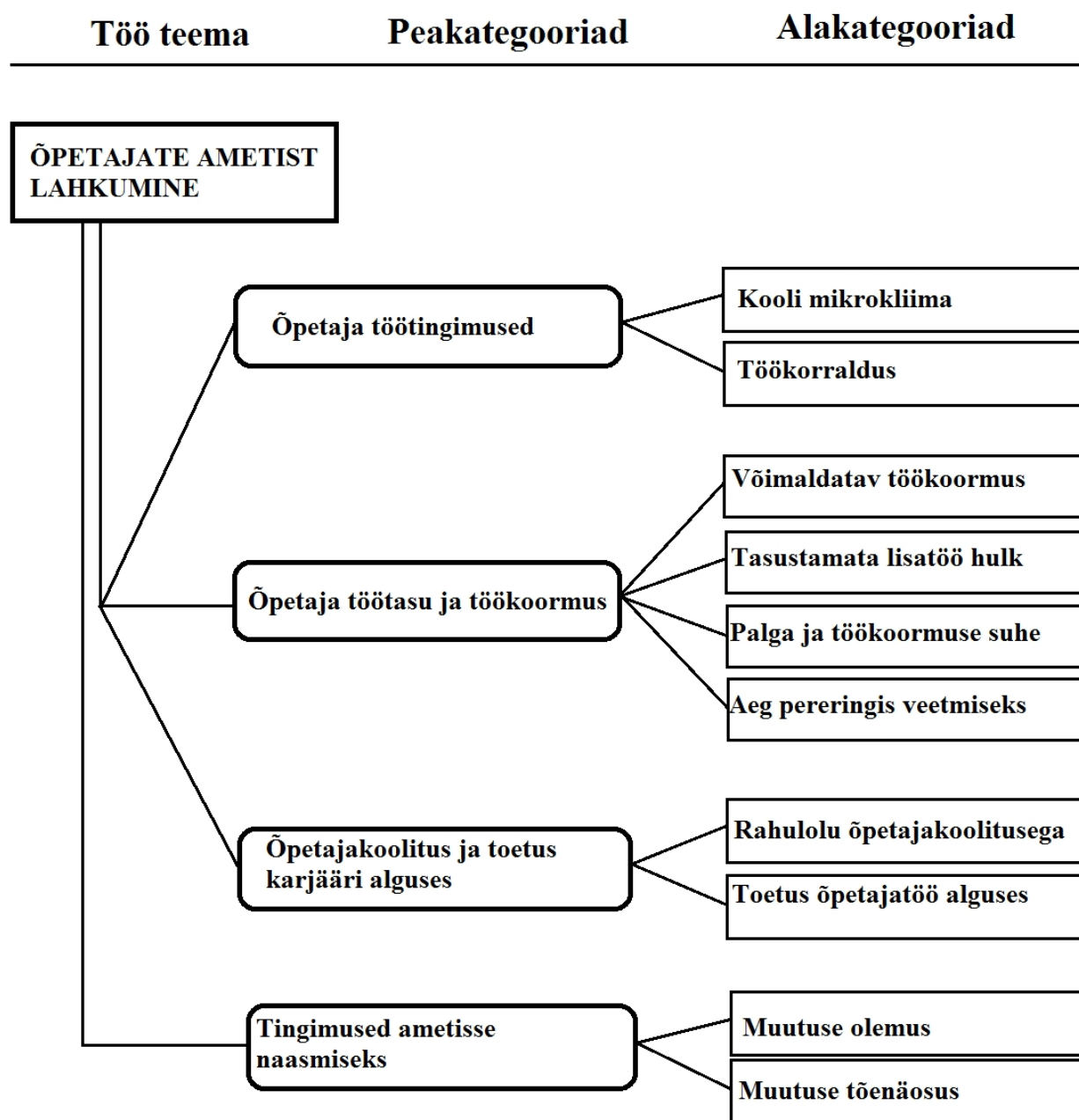
Kvalitatiivse uurimuse andmete lahtimõtestamiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi, mis seisneb Hirsjärvi, Remesi ja Sajavaara (2004) põhjal uurija taotluses esile tuua seni tundmata asjaolusid ning kus uurimuse lähtekohaks on ainekogu mitmekülgne ja üksikasjalik läbivaatamine. Zhang ja Wildemuth (2009) lisavad, et kvalitatiivne sisuanalüüs võimaldab uurijal mõista sotsiaalset reaalsust subjektiivselt, kuid teaduslikul viisil.

Andmete analüüsiks anti esmalt diktofonile salvestatud intervjuudele kirjalik kuju läbi intervjuude transkribeerimise. Uurija eesmärgiks oli uuritava kõne võimalikult täpne kirjanek sõna-sõnalt nii nagu uuritav vastas. Näide transkriptsioonist on esitatud lisas 3. Transkribeerimise viimase etapi käigus asendati kõik kindlate koolide või isikuteni viivad nimed ja nimetused täheliste koodidega, et tagada uurimuses osalejate anonüümsus ja nende andmete konfidentsiaalsus.

Järgnevalt toimus andmete avatud kodeerimine, mille käigus jagati andmestik sisulise tähendusega üksusteks ning lisati neile koodid, mis andsid võimalikult lühidalt edasi teema olemust. Analüüsiühikuks valiti alguses kitsamalt lause, seejärel laiemalt kogu selle teema kohta käiv vastus transkriptsioonis (Masso, 2011). Reliaabluse suurendamiseks leiti kodeerijasisene kooskõla, kodeerides sama materjali veel kord teisel ajamomendil (Masso, 2011). Koodide põhjal jagas uurija andmed sisu alusel kümnesse alakategooriasse, et kogutud andmestik oleks

paremini hallatav. Jagamine toimus mitmekordse transkriptsioonide lugemise käigus väljakirjutatud koodide värvidega markeerimise abil. Koodide alakategooriatesse jaotamist kirjeldab lisas 4 toodud näide. Lõpuks vaatas uurija intervjuude transkriptsioonid veelkord läbi, et saada ülevaade, kas koostatud kategooriad on kooskõlas kogutud andmete mitmekülgsusega.

Andmete analüüsi tulemusena saadi neli peakategooriat. Kategooriate jaotusest annab ülevaate joonis 5. Esimesele uurimisküsimusele: „Millisena kirjeldavad õpetajad oma karjäärivahetuse põhjuseid?“ vastavad peakategooriad: 1) õpetaja töötingimused; 2) õpetaja töötasu ja töökoormus; 3) õpetajakoolitus ja toetus karjääri alguses. Teisele uurimusküsimusele: „Millistel tingimustel oleksid õpetajad nõus oma ametisse naasma?“ vastab peakategooria: tingimused ametisse naasmiseks.



Joonis 5. Pea- ja alakategooriate jaotus

Viimase etapina valiti transkriptsioonidest välja teemakohased tsitaadid, mis uurimuses kogutud andmeid võimalikult hästi kirjeldasid ja varustati need intervjueeritava tunnusega. Järgnevalt esitatakse uurimistöö tulemused nelja peakategooria kaupa. Käesoleva uurimustöö tulemused ja arutelu on esitatud ühes peatükis.

3. Uurimistulemused ja arutelu

3.1. Õpetaja töötingimused

Õpetaja töötingimuste kategooria moodustavad alakategooriad kooli mikrokliima ja töökorraldus. Järgnevalt esitatakse tulemused alakategooriate kaupa.

3.1.1. Kooli mikrokliima.

Kooli mikrokliima tähendab uurimuses osalenud õpetajate jaoks suhteid nii koolikollektiivis kui õpetajate ja õpilaste vahel. Uuritavad kinnitasid eranditult, et suhted kollektiivis olid üldiselt väga head ja töörahulolu mõjutavaid probleeme esines vaid suhetes õpilastega. Toodi välja, et keerulisi lapsi ikka leidub ja nendega tuleb igal õpetajal kokku puutuda.

“Distsipliiniprobleemid olid kohati väga suured. Need tulid enamasti kodust ja lasteaiast kaasa” (ÕP4)

“No eks ta ikka, aeg-ajalt ju. Lapsed jooksid välja klassist... lapsi on meil ju igasuguseid teatavasti. (...) Raskeid lapsi ikka on... kuidagi saadakse nendega hakkama.” (ÕP1)

Ettetulnud õpilaste käitumisega seotud probleemide lahendamisel peeti oluliseks õpetajale vastavate isiksuseomaduste olemasolu. Toodi välja mõte, et oskus klassiruumis korda tagada sõltub inimesest endast, täpsemalt tema isiksuseomadustest ja seda ei ole võimalik koolis õppida ka viie või kuue aasta jooksul. Kaks uuritavat avaldasid arvamust, et distsipliini tagamine on raske. Üks uuritavatest leidis, et ehk on selle põhjuseks see, et tal on tulenevalt oma loomusest raske distsipliini tagada.

“Võibolla mul lihtsalt vajalikke isikuomadusi on ikkagi natukene vähe ütleme, mingisuguse konfliktiga nüüd tegeleda.” (ÕP2)

Lisaks räägiti õpilaskäitumisega seotud probleemidest ja nende lahendamise olulisusest. Kõlas aramus, et uuritava soov vahel õpilaste käitumisega seotud probleeme vältida, näitab tema sobimatust õpetajaametisse.

“Vahest ikka mõtlesin ka ju, et vaata kui hea, et seda poissi täna koolis ei oleks... aga see ei ole normaalne (naerdes)... siis tuleb töökohta vahetada (naerdes).” (ÕP1)

Õpetajate oskused klassiruumis korda tagada mõjutavad uuringute järgi nende töörahulolu. Mida kindlamalt õpetaja end oma ametis tunneb, seda kõrgemalt hindab ta oma

enesetõhusust ja sellega seoses on leitud, et professionaalselt enesekindlad õpetajad on ka oma tööga rahulolevamad (Loogma et al., 2009). See avaldus ka kahe töölt lahkunud õpetaja tulemustes, et tulenevalt distsipliini tagamise keerukusest tundsid nad end õpetajaametis aegajalt professionaalselt ebakindlana.

Mitmed uurimused on välja toonud, et halb klassikliima mõjutab õpetajate töörahulolu. Ingersoll (2003), Barmby (2006) ja Friedman (2000) on nimetanud õpilaste käitumisega seotud probleeme üheks suurimaks õpetajate madala töörahulolu põhjustajaks. Uurimuses osalenud õpetajad ei nimetanud töölt lahkumise peamise ajendina kooli mikrokliimaga seotud probleeme, kuid avaldati arvamust, et õpetajatöö on osaliselt distsipliini tagamise raskusest stressirohke ja seetõttu eelistatakse oma praegust töökohta. Kahe eelnevalt nimetatud uuritava vastuste põhjal võib väita, et käsitletava valdkonnaga seotud probleemid olid nende puhul üheks madala töörahulolu põhjustajaks.

Intervjuudes meenutasid uuritavad, et neil ei esinenud probleeme suhetes kolleegidega, pigem kirjeldati head läbisaamist nendega. Kaks algajat õpetajat tõid rohkem välja vanemate kolleegide abi ja toetust nende karjäärile kui kaks staažikamat õpetajat.

"No võibolla osalt seepärast, et ma olen meesterahvas, eksle? Ja võibolla väljapoole nagu paistis niimoodi, et... nagu minust võiks midagi saada. Aga kindlasti oli lihtsalt see, et nad olid sümpaatsed ja nad nagu... mõistsid seda, et on vaja noort õpetajat toetada." (ÕP 2)

Vöörmann (2004) ja Friedman (2000) on rõhutanud, et väiksema staažiga õpetajate töörahulolu mõjutab lisaks distsipliiniprobleemidele ka staažikamate õpetajate kriitiline suhtumine algajasse kolleegi. Seega ei ole siinse uurimuse tulemused kooskõlas eelnevalt mainitud autoritega, sest vanemate kolleegide kriitikat ei nimetanud kumbki väiksema tööstaažiga õpetajatest, pigem toodi välja head suhted vanemate kolleegidega.

3.1.2. Töökorraldus.

Uuritavate vastuste põhjal ajendas neid töölt lahkuma stressirohke töökorraldus, mille all toodi välja konkreetsuse puudus tööülesannetes, vabaduse ja paindlikkuse puudus töögraafikus, töö paljunõudlik olemus, suur vastutus ning raskesti nähtav töö tulemuslikkus.

Kindlate tööülesannete puudusest rääkisid kaks uuritavat. Kurdeti, et oma töös tuli lisaks kõigele muule organiseerida klassiruumi korrastamist. Avaldati soovi, et õpetajatöös oleksid

konkreetsed õpetamisega seotud tööülesanded, mille sooritanuna võiks õpetaja ukse lukku panna ja muretult koju minna. Õpetaja tööülesannete hajusust nimetati üheks põhjuseks, miks töökohalt lahkuti.

"Et ongi lihtsalt see, konkreetsed tööülesanded, et sa teed lihtsalt neid. Kui su aeg saab täis peale tunde, siis... ütleme kõik! Sa iial ei pea üle aja. Me organiseerisime siin laudade värvimist, et sügisel ma saaksin tulla tunde andma, lapsevanemaid selleks, et saaks aknad pestud, lauad värvitud, põrandad poonitud." (ÕP 3)

Soov vabama graafiku järele oli samuti üks põhjustest, miks õpetajatööst loobuti. Ühe peamise argumendina uue töökoha suhtes tõid kõik eelnimetatud kolm klassijuhatajana töötanud uuritavat välja parema ajaplaneerimise võimaluse. Üks uuritav nimetas aja paindlikkust kui tema jaoks palgast olulisemat töötingimust.

"Ma ei teeni võibolla niipalju kui õpetaja praegu teenib aga... olen hästi paindlik oma ajas ja kõiges raporteerin iseendale." (ÕP 3)

Vastustes ilmnes, et õpetajatööga kaasnes suur vastutus ja pidev muretsemine, seda eriti kuna klassijuhatajatööle lisandus aastatega järjest rohkem kohustusi. Kaks uuritavat meenutasid, et õpetajatöö oli väga energiamahukas ja nõudis neilt palju. Üks neist tunnistas, et tundis mingil hetkel juba läbipõlemisohtu. Ta elas oma töösse väga sisse ja kirjeldas, et oli mingil hetkel nii väsinud, et tundis end olevat omadega lõpuni läbi. Teine uuritav pidas samuti peamiseks karjäärivahetuse põhjenduseks töö paljunõudlikku olemust ja lisaks nimetas raskesti nähtavat töö tulemuslikkust.

"Võibolla see.... balansist väljas, et pead endast andma nii palju, et sa ei tunne, et sa suudad selle... see on individuaalne kindlasti aga... vastu saamine on ka selline... see võib mitmes erinevas vormis olla, eks ole? Et kui sa oled väga hea õpetaja siis... siis sa saad lihtsalt selle vastu, et sa näed laste pealt, et sul on nagu tööl tulemust, et siis see võib kompenseerida paljud muud puudujäägid ära, et ütleme madala palga või töökoormuse või psühholoogilise koormuse." (ÕP 2)

Õpetajad rääkisid töökorraldusega seotud probleemidest ja pidasid õpetajatööd stressirohkeks. Tulemused on kooskõlas teooriaosas mainitud uurimustega. Käesel (2010) on kirjutanud, et õpetamine on kõrge stressitasemega töö, eelkõige seetõttu, et see nõuab pidevat ja kõrget valmisolekut tegutseda ning kuna paljud tegurid, mis määravad tehtud töö efektiivsust, ei ole õpetaja poolt kontrollitavad.

Rääkides kooli juhtkonna administreerimisviisist, vastasid kõik uuritavad, et tähtsate otsuste langetamisel küsiti ka õpetajate arvamust, kuigi mitte isiklikku vaid üldiselt kogu kollektiivi seisukohta. Sellest hoolimata oldi üksmeelel, et kui oli vaja, siis sai oma arvamust avaldada ja sellega arvestati nii palju kui koolil võimalik oli.

"Küsi ikka... alati. Aga küsiti kollektiivi üldist arvamust ikka." (ÕP 3)

Darling-Hammondi (2003) ja Ingersoll (2003) on leidnud, et üheks õpetajate lahkumist põhjustavaks töötingimuseks on õpetaja vähene kaasarákimise võimalus otsuste langetamisel ja sellest tekkiv kõrvalejätuse tunne. Antud uurimuses ilmnis vastupidine, kõik uuritavad õpetajad tundsid end kaasatuna ja leidsid, et nad said vajadusel kooli juhtkonna poolt tehtavates otsustes kaasa rääkida.

3.2 Õpetaja töötasu ja töökoormus

Kuna õpetajate palga suurus oleneb töökoormuse suuruselt, käsitletakse neid valdkondi uurimistulemustes teineteisest lahutamata. Antud teemal rääkides ilmnis uuritavate mure neile võimaldatud töökoormuse suurusel pärast. Õpetajatel tuli piisava töökoormuse saamiseks anda lisaks õpetajakoolituse käigus õpitud ainetele ka lisaaineid, õppida kooliraamatukogu töötajaks või hakata huvijuhiks. Üks uuritavatest rääkis, et soovides täiskohaga tööd, tuli tal ühe õppeaasta jooksul töötada mitme kooli peale kokku 1,7-kordse töökoormusega, sest muud varianti töökoormuse suurendamiseks ei olnud.

"Mul oli kaks varianti. Mul oli kas väga väike koormus või siis ühel aastal oli veel ülekoormus. Sellepärast, et... ma otsustasin sügisel, et ma... otsin nagu täiskohta ja lõpuks seda võimalust ei olnud, sest ma pidin seda tegema... mitme kooli peale kokku. Ja mul oli kaks varianti, kas pool kohta või 1,7. Ja siis läksin 1,7 teed, aga see oli muidugi viga." (ÕP 2)

Üks staažikatest õpetajatest tõi välja oma töökoormuse järk-järgulise vähenemise, mis toimus viimase 10 aasta jooksul täiskohalt poole kohani. Ta lüas kriitiliselt, et ajal, mil möödus tema karjääri esimesed 10 aastat, sellist probleemi ei olnud ja ta sai täiskohaga töötada. Võimaldatava töökoormusega seotud probleeme tõi oma intervjuudes välja kõik töölt lahkunud õpetajad, kellest kaks nimetasid liiga väiksest võimaldatavat töökoormust õpetajatöölt lahkumise põhjuseks.

Väikest võimaldatavat töökoormust, kui õpetajatöö atraktiivsust vähendavat põhjust, on käsitletud ka Ots et al. (2008). Nende tulemuste põhjal töötavad kõigist üldhariduskoolide õpetajatest 52% alla täiskoormuse, sealhulgas 18% vähem kui poole kohaga (Ots et al., 2008).

Lisaks vähesele võimaldatavale töökoormusele kurtsid õpetajad oma töö juurde kuuluva suure lisatöö hulga üle. Probleemiks loetakse lisatöö tegemist ilma töötasuta. Üks uuritav võrdles oma praegust ametit õpetajatööga ja tõi suurima eelisena välja väiksema lisatöö hulga. See oli tema jaoks ka üks põhjustest, miks õpetajana mitte jätkata.

“Kui on vaja teha pikemalt, siis ma teengi pikemalt (...) noh mingid siuksed neli perioodi, ütleme aastas. Aga sellega ma nagu olen arvestanud. Sellega ma saan nagu hakkama. Aga kui see käib nagu pidevalt, on ju? Siis ma tahan selle eest juba natuke rohkem raha saada” (ÕP 1)

Rääkides töökoormuse ja töötasu võrdlusest väljendasid kolm uuritavat oma rahulolematust õpetaja suure töökoormuse ja väikese palgaga ning nimetasid seda probleemi ka ühena oma karjäärivahetuse põhjustest. Üks neist lisas tööhulka kirjeldades, et tööd oli väga palju ning selle eest saadav palk oli piisav vaid mõne vajaliku kulu katmiseks.

“Minul tegelikult nagu, mis oligi see, et nagu piire ei olnud... et nagu lõpmatuseni... Esiteks töö tuli, minul küll vähemalt, sellel ajal... koju tuli koguaeg see töö kaasa ja valmis sa töö juures mitte midagi ei saanud kunagi ja... siis sa mõtlesid seda veel kaasa ja siis lõpuks tuleb see kokkuvõttes ikkagi palgapäev ja... jah (naerdes) sa ei saa sellega mitte midagi muud, kui sa lähed ja maksad oma korteri üüri ja ongi kõik ja kogu lugu noh.” (ÕP 3)

Kõik kolm palgaga rahulolematut õpetajat avaldasid seisukohta, et väike palk näitab õpetaja vähest väärtustamist ühiskonna tasandil. Staažikamad õpetajad rääkisid, et väike palk tähendab neile, et õpetajat ei austata ega hinnata tema töö vääriliselt. Sellel teemal arutledes lisas üks staažikamate õpetajatest mõtte palga suuruse ja õpetajate vastutuse vahelisest seosest.

“Absoluutselt väike, no selles mõttes, et kui ma usaldan oma lapsed kahe aastases peale kuni 20 eluaastani, 19 eluaastani õpetaja kätte ja ma ei maksa talle palka, (...) see tähendab seda, et noh et meil on... nagu... ma ei näe, et ta ka vastutaks millegi eest.” (ÕP 1)

Vastupidisel arvamusel palga suuruse osas oli uuritav, kes erinevalt teistest uuritavatest ei olnud oma karjääri vältel täitnud klassijuhataja kohuseid. Ta leidis, et saadud palk oli vastav tema poolt tehtud töö hulgaga.

“Kui ma aus olen, siis mina ei tundnud, et ma saaks vähe palka... selle eest, mis ma teen. (...) Minu ootused võibolla ei olnud ka nii kõrged, sellepärast, et... poissmees ja mul ei olnud vaja nagu pere ülal pidada. Ma ei tundnud, et palk oleks liiga väike.” (ÕP 2)

Untile (2004) tuginedes tulenevad vastuolulised hinnangud palga suurusele inimeste erinevatest kutsevaliku põhjendustest ja palgataseme erinevast tähendusest uuritavale, mis on seotud tema asukoha, eriala ja sooga. Küsitletud õpetajatest leidsid pigem just naissoost uuritavad, et palk on üks suurimaid põhjuseid, miks õpetajatöölt lahkuda. Samas tuleb silmas pida, et uuritav, kes leidis, et tema töötasu on võrdne tema poolt tehtava töö hulgaga, töötas põhikohaga aineõpetajana ning ei pidanud oma karjääri vältel tegelema mitmete lisakohustustega, mida tuli teha teistel, klassijuhatajana töötanud uuritavatel.

Barmby (2006) ja Buchanan (2010) on mõlemad jõudnud tulemusele, et õpetajate töölt lahkumine on seotud suure töökoormusega ja vähese võimalusega perega aega veeta. Kõik uuritavad, sealhulgas ka eelnimetatu, olid arvamusel, et õpetajatöö on nii ajamahukas, et selle kõrvalt oma pere jaoks aja leidmine on keeruline. Kolm klassijuhatajana töötanud õpetajat nendivad, et nende tööaeg lõppes harva siis, kui tunnid läbi said. Uuritavate väitel on lapsevanemate arvamuse kohaselt õpetajad tööl just siis, kui neil vaja on. Kurdeti, et lapsevanemad helistavad klassijuhatajale olenemata kellaaajast ja uuritava hinnangul üsna tühiste probleemidega.

„Ma pean võtma selle aja on ju, aga kui lapsevanem tuleb kell 5 töölt ja ma olen klassijuhataja ja kui ta hakkab alles siis helistama ja muretsema... nojah.“ (ÕP 1)

“Õpetaja on tööl kakskümmend neli tundi päevas, seitse päeva nädalas. Lapsevanemad ei arvesta õpetaja privaatajaga. On helistatud pühapäeva hommikul ja ka argipäeval korra kell pool 5 hommikul ja kord pool 12 öösel.“ (ÕP 4)

Kersaint et al. (2007) uurimuses on samuti leitud, et töölt lahkunud õpetajad omistavad suurt tähtsust pereringis veetmiseks mõeldud ajale ja see mõjutas ka nende töölt lahkumise otsust. Sarnast veendumust väljendasid kolm naissoost uuritavat, kellel tuli pere kõrvalt õpetajatööd teha. Uuritavate sõnul võimaldab nende praegune töökoht võrreldes õpetajaametiga paremini oma aega planeerida ning tööaeg ei pea konkureerima ajaga, mis veedetakse pereringis.

Alates 2013. aastast muutusid nimetatud õpetajatöö probleeme reguleerivad seadused. Õpetaja tööpäev muudeti 7-tunniseks ja tõsteti töötasu. Portaali Haridussilm (2013) andmetel oli 2013. aasta 30.juuni seisuga munitsipaalkooli õpetajate keskmine kuupalk 865 eurot. Õpetajate

palk tõusis, kuid jäi sellest hoolimata alla samal kuul mõõdetud keskmisele brutokuupalgale, mis oli 976 eurot kuus.

3.3 Õpetajakoolitus ja toetus õpetajatöö alguses

Antud valdkonnas koostatud uurimustes on mitmel korral välja toodud õpetajakoolituse kvaliteet, kui üks oluline õpetajate lahkumist mõjutav tegur (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, 2003; Ingersoll et al., 2012). Siinses uurimuses ei seostanud ükski uuritavatest õpetajakoolitust ja õpetajatöö algust oma töölt lahkumise põhjustega. Üheks põhjenduseks võib olla tõsiasi, et sarnaste järelduste tegemine ja mineviku analüüsimine nõuab rohkem järelemõtlemisaega kui läbiviidud intervjuu võimaldas.

Samas võib kirjelduste põhjal järeldada, et uurimuses osalenud õpetajad hindasid rahulolu oma õpetajakoolitusega suhteliselt madalaks. Neljast uuritavast vaid üks leidis kindlalt, et tema omandatud õpetajakoolitus oli tööks piisavalt hea ettevalmistusega. Ülejäänud uuritavad tunnistasid oma vähest võimalust pühenduda õpetajakoolitusele või õpetajakoolituse puudusi. Nende sõnul tuli suurem osa õpetajale vajalikest oskustest omandada töö käigus.

Üks uuritavatest meenutas, et tema kooliaeg jäi keerulisse üleminekuperioodi ja sellest tulenevalt muudeti palju õppekavasid. Tema sõnul olid ained olemas formaalselt, kuid jäid sisutühjaks ning ei andnud seda, mida ta oleks tahtnud. Selleks, et õpetajaamet siiski selgeks saada, otsustas ta kooli kõrvalt õpetajana tööle minna.

“Enamus meist käis tööl tegelikult sellepärast, et polnud seal koolis nagunii midagi teha, istusid (naerdes) ...no ta ei andnud nagu midagi erilist noh.... Parema meelega ma töötasin seal koolis. Ma õppisin seal palju rohkem.” (ÕP3)

Teine uuritav väitis, et ta on oma õpetajakoolitusega pigem rahul, kuid andis mõista mitmetest puudujääkidest, mis tema arvates ilmnesid. Näiteks õppis ta vaid nooremale koolieale mõeldud ainedidaktikat, kuid tunde tuli anda vanemas koolieas. Ka tundis ta puudust loovõppe meetodite ning distsipliini tagamise õpetamisest. Kokkuvõtvalt lausub uuritav, et elu õpetas ikkagi rohkem ning ta sai palju õpetajakoolitusevälist abi.

“Tänaseks ma loodan, et seal.... on võib-olla rohkem.... erinevate selliste olukordadega hakkama saamist, mis võib ette tulla, ütleme (...) ja teine asi, mis kindlasti on õpetajale hästi vajalik, oluline, on siis loovõppe meetodid, et noh võimalikult erineval viisil mingisugust materjali pakkuda.” (ÕP2)

Uurimuses osalenud õpetajatest kirjeldas üks uuritav õpetajakoolituse puudujääke ja sealhulgas soovi, et õpetajakoolituse käigus oleks võinud õppida rohkem distsipliiniprobleemidega hakkama saamist. Tulemus on kooskõlas Friedmaniga (2000), kelle järgi põhjendavad algajad, ametis pettunud õpetajad oma raskusi töös ebapiisava õpetajakoolitusega ja leiavad, et neile oleks pidanud õpetama rohkem oskusi ja andma teavet õpilaskäitumise ja distsipliiniprobleemidega toimetulekuks. Eelnimetatud uurimuse tulemuste kohaselt võib nimetatud uuritava puhul madala töörahulolu põhjustajaks olla reaalsete töötingimuste ja õpetajakoolituse käigus tekkinud ettekujutuse vaheline suur kontrast, mida oleks saanud leevendada õpetajakoolituse käigus, näiteks töötavate õpetajatega vestlusringe korraldades.

Kõige selgemini väljendas oma rahulolu saadud õpetajakoolitusega kõige staažikam õpetaja. Ta kirjeldab koolis valitsenud ranget korda ja suurt lisaainete hulka. Uuritav hindab oma ettevalmistust õpetajatööks väga heaks ja lisab, et kaheksakümnendate esimesel poolel oli õpetajaharidus vastupidiselt praegusele olukorrale prestiižne ja sisseastumine keeruline, kuna noori, kes tahtsid õpetajaks saada, oli väga palju. Uuritav kirjeldas, et ta tundis end tänu põhjalikule ettevalmistusele karjääri alustades professionaalselt enesekindlalt.

Nagu mitmed uurimused (Darling-Hammond, 2003; Ingersoll, Merrill & May, 2012) on näidanud, omab õpetajakoolituse hulk ja kvaliteet suuremat tähtsust noorte, karjääri alguses olevate õpetajate lahkumisele. Uuritavast neljast õpetajast tõid pigem kaks vähem kogenud õpetajat välja puudujääke oma õpetajakoolituses kui staažikamad õpetajad.

Uurimused (Buchanan, 2010; Ingersoll, 2003; Ingersoll & Strong, 2011) on näidanud, et lisaks õpetajakoolituse kvaliteedile avaldab õpetajate töölt lahkumisele mõju toetuse puudumine karjääri alguses. Parimaks viisiks algajate õpetajate toetamiseks loeti mentorlussüsteemi. Kõikidel uuritavatel puudus kooli poolt määratud mentor, kes neid õpetajatöö alguses juhendaks ja abistaks. Nimetati vanemate kolleegide ja juhtkonna abi, kui olulist toetust õpilasest õpetajaks saamisel. Üks uuritav luges mentoriks õpetajat, keda tal tuli karjääri alguses asendada.

“Minu mentor oli ikkagi see õpetaja, keda ma läksin asendama ja ma tundsin, seda toetust nagu muus osas ka selle töökoha poolt.” (ÕP2)

Kaks staažikamat õpetajat meenutasid kolleegide tuge vähem ja mäletasid oma õpetajakarjääri alustamist rohkem kui iseseisvat kohanemisprotsessi. Uuritaval, kes oli saanud oma hinnangul põhjaliku õpetajakoolituse, karjääri alustamisega seotud probleeme ei nimetanud.

Teine staažikam õpetaja, kelle õpetajakoolitus toimus täiendusõppe korras läbiviidud kursustena rääkis karjääri alustamisest kui iseseisvast kohanemisprotsessist, kus tuli raskustega kuidagi hakkama saada.

“Ise tegin nii nagu oskasin.” (ÕP1)

Sarnases olukorras õpetajakoolituse osas oli ka üks algajast õpetajast uuritav, sest nende kahe uuritava õpetajakoolitus toimus õpetajatöö käigus ning paljud vajalikud teadmised ja oskused tööd alustades puudusid. Mentori vajalikkust tõendab käesolevas uurimuses asjaolu, et neist kahest uuritav, kes tõi välja vanema kolleegi toe kui vabatahtliku mentorluse, ei lugenud oma karjääri algust stressirohketeks. Teine sarnases olukorras uuritav ei saanud mingisugust mentorluse sarnast toetust ning hindas oma esimesi tööaastaid stressirohkeks.

3.4 Tingimused ametisse naasmiseks

Intervjuu lõpus läheneti karjäärivahetuse teemale tuleviku perspektiivist, eesmärgiga teada saada, kas uuritavad naaseksid õpetajatööle, kui nende poolt nimetatud karjäärivahetuse põhjused muutuksid. Uuritavatelt küsiti: „Millistel tingimustel oleksite nõus naasma õpetamise juurde?“ ning „Kui tõenäoliseks peate olukorda, et töötate tulevikus taas õpetajana?“

Kõik kolm uuritavat, kelle arvates oli õpetaja palk liiga väike, nimetasid suurenenud palganumbrit kui ühte naasmiseks vajalikku tingimust. Samas polnud palganumber ainuke takistus õpetajaametisse tagasi pöördumiseks, sellele lisaks toodi välja soove 7-8 tunnise tööpäeva, kodu lähedase täistöökoha, kindla hariduspoliitika ja õpetaja suuremate õiguste järgi. Eelnimetatud muutuste saavutamist peeti ebatõenäoliseks ja oldi seisukohal, et pigem jätkatakse tulevikus oma praeguses ametis.

„Kui mul on praegu see variant, siis ma ei... esimese variandina võtan raamatukogu ja teise variandina...” (ÕP 1)

Üks staažikamatest õpetajatest, kes oli oma karjääri jooksul pidanud kohanema arvukate muutustega hariduspoliitikas, pidas oluliseks enda ametisse naasmisel praeguse muutliku hariduspoliitika paranemist ning õpetaja õiguste suurendamist.

“Kui kaoksid haridusmaastikul valitsevad tõmbetuuled... meil on vaja eelkõige korralikku hariduspoliitikat (...) Õpetajatele tuleb anda õiguseid. Praegu saab ainult teha noomituse ja peab väga ettevaatlik olema, et õpilased ei esitaks ahistamissüüdistusi. Puutuda ei tohi, see on juba ahistamine.” (ÕP 4)

Üks uuritavatest tõi välja seisukoha, et isegi kui töötingimused paraneksid talle sobivaks, ei sooviks ta sellegipoolest täiskohaga õpetajana enam töötada. Ta eelistas oma praegust töökoha, sest ei soovinud enam kellegi alluvuses töötada. Lisaks leidis ta, et õpetajatöös on liiga palju rutiini ja ühiskond ei väärtusta õpetajaid piisavalt.

„Ainult õpetajaks ma ei läheks, et noh täiskoormusega. Ma võin kooliga seotud ikka olla, noh, et elukutse kui selline, mul ei ole selle vastu mitte midagi aga kõik muu asi selle juures, noh kõik see materiaalne külg ja see, kuidas seda muidu ühiskond väärtustab ja... see ka noh, ikka õudselt mõjutab.” (ÕP 3)

Ainus uuritav, kes pidas tõenäoliseks taas õpetajana töötamist, nägi end koolis juba vähem kui viie aasta pärast. Tema tulevikuvision hõlmas tasakaalu praeguse ameti ja õpetajaameti vahel. Uuritav leidis, et õpetaja töötingimused ja palk on juba praegu temale sobivad, kuid ta soovib õpetajaametisse naasmiseks enam õpetajakoolitust.

„Ma tunnen, et... eelkõige peab see muutus tulema minu seest... sest, kohti ju on juba olemas, kus töötingimused on sobivad või need töötingimused muutuvad sobivaks selle töötamise käigus.” (ÕP 2)

Uuritavad olid intervjuu läbiviimise ajal kursis muudatustega hariduspoliitikas, mis viidi ellu 2013. aastal, ehk õpetajate palgatõus ja 7-tunnine tööpäev. Uurimuses osalenud töölt lahkunud õpetajatele ei ole nimetatud muutused määravad ametisse naasmisel. Nad on leidnud töökoha, kus on nende arvates parem töötada. Avaldati soovi oma tulevikku mingil määral taas õpetajaametiga siduda, kuid samas ei soovinud ükski uuritav loobuda oma praegusest ametikohast.

3.5 Töö kitsaskohad ja praktiline väärtus.

Uuritava intervjuueerimine nõuab uurijalt mitmeid oskusi nagu usaldusliku suhte loomine, aktiivne kuulamine ja võime keskenduda teise inimese keskele tundemaailmale (Polkinghorne, 2005). Kuna uurijal puudus varasem kogemus nii intervjuude läbiviimisel kui ka uurimistöö koostamise valdkonnas, võib seda pidada käesoleva uurimuse suurimaks kitsaskohtade põhjustajaks. Autor on teadlik, et uurimuse usaldusväärsuse tõstmiseks oleks võinud kõikide uuritavate puhul kasutada ühtset salvestamisviisi, samas on antud uurimusele sarnast andmekogumisviisi tulemuslikult kasutatunud ka Lee (2008). Valiidsuse suurendamiseks oleks

võinud saata lahti kirjutatud andmed kõikidele uuritavatele ülevaatamiseks ja vajadusel täiendamiseks. Järgnevates uurimustes arvestab uurija nimetatud kitsaskohtadega.

Tulenevalt vähesest kogemusest ja bakalaureusetööle ettenähtud mahust koostati uurimuses võrdlemisi väike valim. Uurija on teadlik, et antud uurimus ei võimalda teha kõikehõlmavaid üldistusi, vaid kirjeldab uuringus osalenud nelja töölt lahkunud õpetaja arvamusi oma karjäärivahetuse põhjustest. Väikesest valimist hoolimata võib töö praktilise väärtusena nimetada uurimistulemusi, mis avardavad õpetajate karjäärivahetuse probleemi mitmekülsust ning annavad ettekujutuse õpetajatööga seotud murekohtadest.

Käesolevat uurimust võib käsitleda kui põhjalikuma samateemalise magistritöö eeltööd, mille käigus selgitati välja uuritava teema mitmekülsus ja uurimismeetodi sobivus selle uurimiseks. Magistritöö kavandamisel tuleb uurijal pöörata tähelepanu ühtlasema ja arvukama valimi koostamisele ning andmekogumisprotsessi põhjalikumaks ning sobivamaks muutmisele.

Töö kirjutamine antud teemal andis uurijale väärtusliku kogemuse kvalitatiivse uurimuse koostamiseks ja muutis tõepärasemaks ettekujutust õpetajatöös ilmnevatest raskustest. Samal viisil võib töös sisalduv informatsioon olla abiks õpetajaks õppivatele või algajatele õpetajatele. Lisaks pakub uurimus autori arvates huvitavat mõtisklemisainet õpetajatele, kes sarnaselt uuritavatele on õpetajatöölt lahkunud.

Kokkuvõte

Kvalitatiivse bakalaureusetöö eesmärgiks oli välja selgitada, miks õpetajad oma ametist lahkuvad ja mõne teise elukutse valivad ning millistel tingimustel oleksid nad nõus õpetajaametisse naasma.

Töö teoreetilises osas kirjeldati mitmeid õpetajate töölt lahkumist käsitlevaid uurimistöid Eestist ja välismaalt. Loetud kirjanduse kohaselt mõjutavad õpetajate töörahulolu enim kolm tööga seotud põhjuste valdkonda: töötingimused, töötasu ning õpetaja esmaõpe ja toetus karjääri alguses.

Käesolev bakalaureusetöö viidi läbi kvalitatiivse uurimusena, mille empiirilises osas koguti neljalt töölt lahkunud õpetajalt andmeid individuaalsete poolstruktureeritud intervjuudega. Andmeanalüüsi meetodina kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi.

Uurimistöö tulemustena selgus, et õpetajate karjäärivahetust mõjutasid kaks peamist valdkonda: stressirohked töötingimused ning väike palk, kuid suur töökoormus. Stressirohketest töötingimustest töid õpetajad välja probleemse klassi mikrokliima ja töökorralduse. Töökorraldusega seotud murekohtadena nimetati tööülesannete hajusust, vabaduse ja paindlikkuse puudust, suurt vastutust, paljunõudlikku töö olemust ja raskesti nähtavat töö tulemuslikkust.

Käesoleva uurimuse tulemused näitavad, et teine oluline mõjutaja õpetajate töölt lahkumisele oli palk ja sellega seotud töökoormuse probleemid. Ühest küljest toodi välja õpetajatöö suur töökoormus, mida mõjutavad suur tasutamata lisatöö hulk ning õpetajatöö ajamahukus. Teisalt nimetati probleemiks täistöökohaga töötamise võimaluse puudumist. Väikese palgaga seostati õpetaja vähest väärtustamist ühiskonna tasandil.

Kuigi varasemad uurimused on välja toonud õpetajakoolituse mõju õpetajate töölt lahkumisele ei seostanud uuritavad õpetajakoolitust oma karjäärivahetuse põhjustega. Samas nimetas üks uuritavatest taas õpetajakoolituses osalemist vajalikuks sammuks õpetajaametisse naasmisel. Tema oli ka ainus uuritav, kes kavatses tulevikus oma praeguse töö kõrvalt taas õpetajana töötada.

Töölt lahkunud õpetajate tööle naasmise võimalikkust uurides selgus, et isegi kui kaoksid põhjused, mis ajendasid neid karjäärivahetusele, ei sooviks endised õpetajad loobuda oma praegusest tööst ja jätkata täiskohaga õpetajana.

Summary

Resigned teachers' opinions about their reasons to change occupation

The aim of this qualitative bachelor thesis was to find out why teachers quit their job and choose another profession and also in which conditions would they return to teaching.

The theoretical part of the thesis described several studies about teacher turnover from Estonia and abroad. Based on earlier studies the teachers' satisfaction with their job is influenced by three main groups of reasons: work conditions, salary and teacher education with support in their early career years.

This bachelor thesis was conducted as qualitative study. The empirical part of the study was carried out among four resigned teachers. The data was collected using personal semi-structured interviews. Qualitative content analysis method was used to analyze the qualitative data.

The results of this study show that teacher turnover was mainly influenced by two groups of reasons: stressful working conditions and low salary with workload problems. Teachers pointed out stressful working conditions as problems with classroom microclimate and work arrangements. The problems with working arrangement are: dispersion of job assignments, lack of flexibility and freedom, great responsibility, demanding essence of work and unclear job outcome.

The current study shows that the other important reason why teachers quit their job is low salary and workload problems. On one hand teachers complained about great amount of workload, which is influenced by unpaid extra work and the time consumingness of the teacher's occupation. On the other hand they named the lack of options to work as full time teacher. Low salary was associated with the teachers' low value in society.

Although earlier studies reviewed teacher education as important factor influencing teachers' turnover, interviewees did not associate the low quality of teacher education with their turnover. Still one of them wished to participate in more teacher education programs in order to return to teaching. He was the only one of them who planned to work again as a teacher alongside with his current job. When researching the possibility of the participants to return to teaching, it was found that even if the reasons why they quit their job would improve, interviewees would not quit their current job and become full time teachers again.

Keywords: teacher resignation, teacher turnover, teacher attrition

Tänu sõnad

Uuri ja avaldab tänu oma esialgsele juhendajale Ingrid Konile, kes aitas mind töö algusfaasis mitmete nõuannete ja tehnilise poolega. Lisaks soovib töö autor tänada uurimuses osalenud nelja endist õpetajat nende abivalmiduse ja suure panuse eest antud töösse. Keeleliste korrektuuride eest kuulub tänuavaldus Triinule.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrektselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

(Allkiri)

Kasutatud kirjandus

Barmby, P. (2006). Improving teacher recruitment and retention: the importance of workload and pupil behaviour, *Educational Research*, 48(3), 247-265.

Buchanan, J. (2010). May I be excused? Why teachers leave the profession, *Asia Pacific Journal of Education*, 30(2), 199-211.

Buckley, J., Schneider, M., & Shang, Yi. (2005). Fix It and They Might Stay: School Facility Quality and Teacher Retention in Washington, D.C. *Teachers College Record*, 107(5), 1107-1123.

Cha, S.-H., & Cohen-Vogel, L. (2011). Why they quit: a focused look at teachers who leave for other occupations, School Effectiveness and School Improvement. *An International Journal of Research, Policy and Practice*, 22(4), 371-392.

Darling-Hammond, L. (2003). Keeping Good Teachers. *Educational Leadership*, 60(8).

EHIS (2013) Eesti Hariduse Infosüsteem. Külastatud aadressil:
<https://enda.ehis.ee/avalik/avalik/pedagoog/YldTooOtsing.faces>.

Friedman, I. A., (2000). Burnout in Teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 595 – 606.

Haridus ja Teadusministeerium (2013). *Pedagoogide palga alammäärad*. Külastatud aadressil:
<http://www.hm.ee/index.php?049246>.

Haridus ja Teadusministeerium (2013). *Õpetaja palk*. Külastatud aadressil:
<http://www.hm.ee/index.php?0513275>.

Haridussilm (2013). *Õpetajate palgaanalüüs*. Külastatud aadressil:<http://www.haridussilm.ee>.

Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2005). *Uuri ja kirjuta*. Tallinn: Kirjastus Medicina.

Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and Teacher Education*, 25, 207–216.

Ingersoll, R. (2003). *Is There Really a Teacher Shortage?* Külastatud aadressil: <http://depts.washington.edu/ctpmail/PDFs/Shortage-RI-09-2003.pdf>.

Ingersoll, R., & Merrill, L., May, H. (2012). Retaining Teachers: How Preparation Matters; *Educational Leadership*, 69(8), 30-34.

Ingersoll, R., & Perda, D. (2008). *The Status of Teaching as a Profession. Schools and Society: A Sociological Approach to Education. 3rd Edition*, 106-119.

Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teacher: A Critical Review of the Research; *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.

Kersaint, G., Lewis, J., Potter, R., & Meisels, G. (2007). Why Teachers Leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching & Teacher Education*, 23(6), 775-794.

Käesel, K. (2012). *Õpetaja stress ja läbipõlemine. Õpetaja sisemised toimetulekuressursid läbipõlemise ennetajatena*. Magistritöö. Tallinna Ülikool.

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: OÜ Infotrükk.

Lee, A. (2008) How are doctoral students supervised? Concepts of doctoral research supervision. *Studies in Higher Education*, 33(3), 267-281.

Loeb, S., & Page, M. E., (2000). *Examining the Link between Teacher Wages and Student Outcomes*. Külastatud aadressil: <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-65572120/examining-link-between-teacher.html>.

Loogma, K., Rus, V.-L., Talts, L., & Poom-Valickis, K. (2009). *Õpetaja professionaalsus ning tõhusama õpetamis- ja õppimiskeskonna loomine. OECD rahvusvahelise õpetamise ja õppimise uuringu TALIS tulemused*. Tallinna Ülikooli haridusuuringute keskus.

Masso, A. (2011) E-kursuse "*Kvalitatiivsete andmete analüüsitehnikad ja -tarkvara*" materjalid. Tartu Ülikool.

Okas, A. (2009). *Noorte õpetajate kutsepüsivust mõjutavad tegurid*. Magistritöö. Tartu Ülikool.

Ots, A., Vaher, K., Sellio, R., & Laanoja, P. (2008). *Ülevaade Eesti Õpetajaskonnast*.
külastatud aadressil: www.hm.ee/index.php?popup=download&id=8781.

Randma, H. (2004). *Kuhu lähed, noor õpetaja*. Haridus, 6-7, 22-23.

Riigikontroll (2004). *Õpetajate puudus üldhariduskoolides*. Külastatud aadressil:
<http://www.riigikontroll.ee/tabid/206/Audit/1811/Area/1/language/et-EE/Default.aspx>.

Riigikogu Kantselei Majandus- ja Sotsiaalinfoosakond (2004). *Haridusökonomika hetkeseis*.
Külastatud aadressil: www.riigikogu.ee/doc.php?46365.

Statistikaamet (2013). *Keskmine palk tõusis mullu kõigil tegevusaladel*. Külastatud aadressil:
<http://www.stat.ee/65289>.

Statistikaamet (2013). Statistika andmebaas: *Majandus – Palk ja tööjõukulu*. Külastatud
aadressil: http://pub.stat.ee/pxweb.2001/Database/Majandus/12Palk_ja_toojeukulu/05Tootasu/05Tootasu.asp.

Zhang, Y. , & Wildemuth, B. M. (2009). Qualitative analysis of content. In B. Wildemuth (Ed.), *Applications of Social Research Methods to Questions in Information and Library Science*. 308-319.

Tamm, K. (2004). *Õpetajaamet Eestis ja mujal Euroopas*. Haridus, 6-7, 24-25.

Unt, M (2004) Noorte valikud: olla või mitte olla õpetaja. Kogumikust: *Õpetajad: kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp*. Toimetanud Vöörmann, R ja Helemäe, J. Tallinn: TPÜ Kirjastus.

Vöörmann, R. (2004). *Õpetajate ametitruudust mõjutavatest teguritest*. Kogumikust: *Õpetajad: kas maa sool või kraadiga spetsialistide ametigrupp*. Toimetanud Vöörmann, R. ja Helemäe, J. Tallinn: TPÜ Kirjastus.

White, P., & Smith, E. (2005). What Can PISA Tell Us About Teacher Shortages? *European Journal of Education*, 40(1), 93-112.

Lisa 1. Intervjuu kava

1. Taustainfo

- Mitu aastat Te õpetajana töötasite?
- Mis aine õpetajana Te töötasite?
- Millises kooliastmes Te õpetasite?
- Millises valdkonnas Te nüüd töötate?
- Mitu aastat olete uuel töökohal töötanud?
- Mis aastatel saite õpetajakoolituse?
- Kus koolis saite õpetajakoolituse?

2. Rahulolu õpetajakoolitusega

- Kirjeldage saadud õpetajakoolitust?
 - Ainealased õpingud
 - Didaktika
 - Praktika osakaal õppetöös
 - Muu mainimist väärt tegur
- Palun kirjeldage ja põhjendage, kuidas hindate oma ettevalmistust õpetajatööks?

3. Rahulolu töötingimustega

- Kuidas kool toetas Teid õpetamise alguses?
 - Mentorlus
 - Kolleegide tugi
 - Muu veel nimetamata tegur
- Paljud uurimused on näidanud, et esimestel aastatel koolis on paljudel algajatel õpetajatel suur tööstress. Kuidas Te kirjeldate oma karjääri esimeste aastate stressirohkust?
- Kirjeldage palun koolis valitsenud töötingimusi?
 - Õppetööks vajalikud vahendid ja võimalused
 - Töökoormus
 - Paberimajanduse hulk
 - Palk
 - Õpilaste omadused, distsipliiniprobleemid
 - Koostöö kolleegidega
 - Võimalus otsuste langetamisel kaasa rääkida
 - Muu veel nimetamata tegur
- Kirjeldage palun, kuidas mõjutas õpetajatöö Teie aega perega veetmiseks?
- Milline on Teie arvates õpetajaameti kõige halvem külg, mis pani Teid lõplikult õpetamisest loobuma?
- Mis Teid praeguse töökoha juures kõige enam köidab?

4. Ettepanekud olukorra parandamiseks

- Millistel tingimustel oleksite nõus naasma õpetamise juurde?
 - Paranenud töötingimused
 - Suurem palk
 - Töökoormuse muutus
 - Muu veel nimetamata tegur
- Palun põhjendage, kui tõenäoliseks peate olukorda, et töötate tulevikus taas õpetajana?

Lisa 2. Väljavõte uurijapäevikust

25. veebruar. 13.00

Pilootintervjuu. Uuritavale omane töökeskkond, kontor. Kuna jäin hiljaks algas terve intervjuu rahmeldades ja pabinaga. Järgmisel korral tulen 10 minutit varem. Tundsin end terve intervjuu läbiviimise ajal ebakindlana. Ma polnud kindel ei küsimuste korrektsuses ega viisis, kuidas küsimusi esitada. Vaatan üle küsimuste sõnastuse. Diktofon tuleb kohe alguses peale tervitamist ja lindistamiseks luba küsimist käima panna. Vähem ametlikkust ja rohkem inimlikkust, püüd sõbraliku ajakirjaniku kuvandi poole. Suunavaid küsimusi tuleb vältida aga tema sõnadega üle küsida, täpsustada võib. Neutraalne ilme. Ei muiga aga rakendan aktiivset kuulamist. Noogutan ja hoian silmsidet.

27. veebruar. 15.00

(ÕP 1)Uuritava töökohal, tühjas klassiruumis. Enesetunne on pisut kindlam, kuna uuritav ei ole võõras. Hoolimata sellest, et uuritaval oli pisut kiire ja tal tuli aeg-ajalt käia kõrvalruumis tööasjus, ei jäänud tunnet, et uuritav kiirustaks vastustega või vastaks liiga pinnapealselt. Tundus, et ta ei tahtnud oma õpetajakoolitust kritiseerida, kuigi polnud päris rahul. Sõbralikus õhkkonnas läbi viidud intervjuu. Pean mõtlema, kas praegune valim on piisav.

2. märts 12.00

Mis mind uurijana võib mõjutada? Võimalik, et suhtun eelarvamustega meesõpetajatesse, kuna pole oma haridustee jooksul kohanud väga paljusid meisterlikke meesõpetajaid, enamik neist on olnud naissoost. Huvi mõjutab kindlasti isiklik kasutegur ja soov teada saada, mis mind tulevikus õpetajana ees võib oodata. Mingil määral mõjutab ka ühiskonnas levinud seisukoht, et õpetajal on madal palk ja see vähendab nende motivatsiooni tööd jätkata.

4. märts 16.00

Uuritava (ÕP 2) endises koolis, tühjas klassiruumis. Olin ärevuses. Võhivõõraga isiklikel teemadel vestlemine ei ole mulle mugav. Uuritav oli meessoost ja mul oli raskem ühist keelt leida. Madal kontakti saavutamise määr? Sellegipoolest sain mingisuguse ettekujutuse tema seisukohtadest. Uuritava vastused kippusid hajuma, talle arvatavasti meeldib filosofeerida. Uuritav rääkis rahulikult, pausidega ja pikalt. Tõin sisse isiklikku seost, mis kohati tundus üleliigne, kuna tulin teda intervjuuerima, mitte oma elust talle rääkima. Pean seda edaspidi vältima.

Lisa 3. Näide transkriptsioonist

Väljavõte intervjuust - ÕP 1

1.94 Aga paberimajanduse hulk, et see on nüüd kasvanud aja jooksul?

1.95 Aga tööplaan pead sa ikka koguaeg tegema, tegelikult. Minu meelest on seda arvuti peal palju lihtsam teha.

1.96 Enne pidi käsitsi?

1.97 Jaa, no ikka peab tööplaani olema, muidugi.. jaa-ja.

1.98 Ja seda ei tundunud liiga palju?

1.99 Ei ma arvan, et see peab olema... seda tundub liiga palju kindlasti siis kui sul on esimeses klassis loodusõpetus, eesti keel jah. Siis sa lähed teise klassi ja pead seda kõike otsast peale hakkama jah. Aga kui nagu aine on, siis on see kindlasti palju lihtsam, teed väiksed parandused ja ..jah.

1.100 Aga õpilaste omadused ja ülddisipliin?

1.101 No eks ta ikka aeg-ajalt ikka ju. Lapsed jooksid välja klassist ja...

1.102 Et on raske, jah?

1.103 Eks ta ikka on jah. Lapsi on meil ju igasuguseid teatavasti. Aga eriti tore on ju toredate õpilastega... nende olümpiaadi lastega on nagu eriti tore teha. Tegelikult... see on väga tore, aga raskeid lapsi ikka on ju... kuidagi saadakse nendega hakkama... vahel ikka mõtlesin ka ju, et vaata kui hea et seda poissi täna koolis ei oleks... aga see ei ole normaalne (naeruga) siis tuleb töökohta vahetada (valju häälega naerdes).

1.104 Eks neid on ju ikka igal pool.

1.105 No jah aga sa ei saa nagu niimoodi mõelda, sa ei saa ju nii tundi minna. Lapsed saavad aru kui sa lähed tundi ja kui sa särad, siis lapsed saavad aru, et geograafia ongi nagu kõige parem aine, mida anda (lõbusalt).

1.106 See õpetajapoolne suhtumine?

1.107 Absoluutselt! Sa arvad, et see ei tööta võibolla, aga see nagu töötab.

Lisa 4. Kategoriseerimise näide

Koodid	Alakategooria	Peakategooria
Tööülesannete hajusus	Töökorraldus	Õpetaja töötingimused
Suur vastutus/kohustuste hulk		
Raskelt nähtav töö tulemus		
Endast palju andmine		
Vabaduse ja paindlikkuse puudus/ Rutiin		
Võimalus otsuste langetamisel kaasa rääkida		

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kadri Kass,

(sünnikuupäev: 24.11.88)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Endiste õpetajate arvamused oma karjäärivahetuse põhjustest,

mille juhendaja on Liina Lepp,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 10.01.2014.